



Hamit TIRYAKI
Em. İş Başmüfettişi, Avukat

TOPLU İŞÇİ ÇIKARMA ve GEÇERLİ FESİHLER

I. GİRİŞ

Toplu işçi çıkarma ile ilgili hükümler 4857 sayılı İş Kanununda 29 maddede düzenlenmektedir. Toplu işten çıkarma; işyerindeki çalışan sayısına, zaman aralığına ve işten çıkarılan işçi sayısına göre tanımlanmıştır.

Toplu işçi çıkarma belirli sayıda işçinin, aynı işten çıkarma kararının uygulanması kapsamında ekonomik nitelikteki aynı nedenle işten çıkarılması şeklinde tanımlanabilir¹. Ekonomik nedenlerle işçi çıkarmalar genellikle toplu işçi çıkarmalar şeklinde olmaktadır.

Toplu işçi çıkarmada fesih türü, İş Kanunu m.17 anlamında bir süreli fesihtir. Dolayısıyla iş sözleşmesinin feshi halinde işçiye yasadan kaynaklanan kıdem tazminatı ve diğer bütün haklarının ödenmesi gerekir.

İşverenin toplu işçi çıkarma yoluna gidebilmesi için işçi çıkarmayı gerektiren bir durumun, bir olgunun ortaya çıkması gerekir. Toplu işten çıkarma nedeni olarak yasadaki belirtilen “ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucunda” hususları soyut ve çok genel ifade olmasına karşın Kanunun 18 nci maddesiyle uyumludur. Dolayısıyla, geçerli bir nedene dayanarak işten çıkarmanın yapılması gerekir.

İşletme, işyeri ve işin gereklerinden kaynaklanan fesihlerde neden işçi değildir. Dolayısıyla savunmasının alınmasına gerek yoktur.

II. GENEL OLARAK TOPLU İŞÇİ ÇIKARMA

1) Toplu İşten Çıkarma Sayılan Haller

İş Kanununda en az 20 işçi çalıştıran işverenler için toplu işçi çıkarmaları kuralla bağlanmıştır. Buna göre; 20 ile 100 işçi arasında işçi çalıştırılan işyerinde en az 10 işçinin, 101 ile 300 işçi arasında işçi çalıştırılan işyerinde en az yüzde on oranında işçinin, 301 ve daha fazla işçi çalıştırılan işyerinde en az 30 işçinin, işine 4857 sayılı İş Kanununun 17 nci maddesi uyarınca (belirsiz süreli iş sözleşmesinin feshi) ve bir aylık süre içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde son verilmesi toplu işçi çıkarma sayılır.

Kanun maddesinde belirtilen bir aylık süre takvim esasına göre hesaplanmaz. Son işçi çıkarma tarihinden geriye gidilerek hesaplanacak dönem dikkate alınır.

Bir toplu işçi çıkarmadan söz edilebilmesi için işyerinden 29 uncu maddede belirtilen oranlarda ve 17 inci madde kapsamında işçi çıkarılması gerekir. Bu sayıda işçi bir defada

¹ Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU, İş Hukuku, Ankara 2008, s.775.

veya farklı tarihlerde de olsa bir aylık süre içinde işten çıkarılmış olmalıdır. Bu sayının altında işçinin işine son verilmişse, yapılan fesihlere İş Kanununun 29 uncu maddesi uygulanmaz².

Toplu işçi çıkarmanın söz konusu olabilmesi için bir işyerinde en az 20 işçinin çalışmış olması gerekmektedir. Bu nedenle 19 ve daha az sayıda işçi istihdam eden işyerleri için toplu işçi çıkarılması hükümleri uygulanmayacaktır.

Toplu işçi çıkarma bakımından işyerinde çalışan işçi sayısının tespitinde belirsiz iş sözleşmeleri ile çalışan işçiler yanında belirli süreli iş sözleşmeleri ile çalışanlar, kısmi süreli çalışanlar da dikkate alınır³.

2) Toplu İşçi Çıkarma Durumunda İzlenecek Prosedür, Bildirim Yükümlülüğü

İşverenin; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu toplu işçi çıkarmak istediğinde, bu durumu en az otuz gün önceden bir yazı ile; işyeri sendika temsilcilerine ve Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne bildirim yapılması gerekmektedir.

Bildirimde; işçi çıkarmanın sebepleri, toplu işçi çıkarmadan etkilenecek işçi sayısı ve grupları, işe son verme işlemlerinin hangi zaman diliminde gerçekleşeceğine ilişkin bilgilerin bulunması zorunludur.

3) Sendika Temsilcileri İle Görüşme

İşyeri sendika temsilcilerine yapılacak bildirim amacını, temsilcilerle işveren arasında görüşmeler yapılarak işten çıkarmanın önlenmesi, işçiler açısından olumsuz etkilerin en aza indirilmesidir. İşyeri sendika temsilcisi ile yapılacak görüşmeler otuz gün içerisinde tamamlanmak zorunda olduğu için, işyeri sendika temsilcilerinin bildirimden sonraki kısa bir süre içinde, örneğin 6 işgünü içinde toplantıya çağırılması yararlı olacaktır. İşyeri sendika temsilcileri ile işveren arasında yapılacak görüşmelerde, toplu işçi çıkarmanın önlenmesi veya çıkarılacak işçi sayısının azaltılması ya da çıkarmanın işçiler açısından olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi konuları ele alınmalıdır.

Görüşmelerin sonunda, toplantının yapıldığını gösteren bir belge düzenlenmelidir. Bu belgenin, toplu işçi çıkarmanın seyrinde ve fesihlerde bir etkisi bulunmamaktadır⁴.

4) Yapılması Gereken Fesih Bildirimi

Fesih bildirimleri, işverenin toplu işçi çıkarma isteğini ilgili Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne bildirmesinden otuz gün sonra hüküm doğurur. Maddedeki "*hüküm doğurur*" ifadesi, fesih bildiriminde bulunmuş olsa dahi, aradan otuz gün geçmeden iş sözleşmesinin sona ermeyeceğini açıkça ortaya koymaktadır.

Fesihler, fesih bildirimden otuz gün sonra hüküm doğuracağı için, bildirim süreleri de bu tarihten yani otuzuncu günün sonundan itibaren işlemeye başlayacaktır. İşveren, otuz günün sonunda bildirim önellerine ilişkin ücreti peşin ödeyerek de sözleşmeleri sona erdirebilecektir. Otuz günlük süre dolmadan peşin ödeme yoluna gitse bile fesih otuz günün sonunda hüküm ve sonuç doğuracaktır.

² Sarper SÜZEK, İş Hukuku, İstanbul 2011, s.555.

³ Öner EYRENCİ, "Toplu İşçi Çıkarma ve Ortaya Çıkan Sorunlar", A. Can Tuncay'a Armağan, 2005, s.556.

⁴ Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU, İş Hukuku, Ankara 2008, s.779.

5) Toplu İşçi Çıkarma Prosedürünün Uygulanmayacağı Durumlar

Mevsim ve kampanya işlerinde çalışan işçilerin işten çıkarılmaları hakkında, işten çıkarma bu işlerin niteliğine bağlı olarak yapılıyorsa, toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükümler uygulanmaz.

Yasaya göre toplu işçi çıkarmadaki sayı hesap edilirken nitelikleri itibarıyla en çok 30 iş günü süren “süreksiz işler” de çalıştırılan işçiler hesaba katılmaz.

Yine deneme süresinde işten çıkartılan işçiler ve haklı sebeplerle iş sözleşmesi fesih edilenler de sayı hesabında dikkate alınmaz.

Tarafların anlaşmasıyla veya işçi tarafından yapılan fesihle sözleşmenin sona erdiği hallerdeki çıkışlar, istifa, emeklilik, ölüm nedeniyle işten çıkışlar da toplu işçi çıkarmadaki sayıya dahil edilmez.

6) Toplu İşçi Çıkarmayla İlgili Hükümlere Aykırılık ve Geçerli Feshe Etkisi

4857 sayılı İş Kanununun 29 uncu maddesinde toplu işten çıkarma ile ilgili hükümlere aykırı olarak işçi çıkaran işveren veya işveren vekiline aynı Kanunun 100 üncü maddesi uyarınca işten çıkardığı her işçi için idari para cezası uygulanır.

Her ne kadar doktrinde “işverence İş Kanunu m. 29’da öngörülen usule uyulmamasının feshin geçersizliği sonucunu doğuracağı”⁵ yönünde bir görüş olsa da, Yargıtay kararlarında vurgulandığı üzere; anılan hükümdeki prosedüre ve kurumlara bildirim yükümlülüğüne uymamak feshi geçersiz kılmaz. Maddedeki yükümlülüğe uymamanın yaptırımı, aynı Kanunun 100 üncü maddesinde yer alan idari para cezasıdır. Kısaca toplu işten çıkarma kuralına uymama, iş sözleşmesinin feshini geçersiz kılmaz.

İş Kanununda bu konuda idari para cezası getirilmiş bulunmasına karşın bir hukuki yaptırım öngörülmüş değildir. Yargıtay bu durumdan hareketle toplu işçi çıkarma usulüne uymamanın yaptırımının sadece idari para cezası olarak düzenlendiği görüşündedir. "4857 sayılı İş Kanununun 29. maddesindeki prosedüre uymamanın, bir başka anlatımla önceden kurumlara bilgi vermeme ve sendika ile görüşmemenin yaptırımı feshin geçersizliği olarak öngörülmüş değildir. Bu maddedeki yükümlülüğe uymamanın yaptırımı olarak aynı yasanın 100. maddesinde yer alan idari para cezası öngörülmüştür. Kısaca toplu işten çıkarma kuralına uymama, iş sözleşmesinin feshini geçersiz kılmaz”⁶.

Toplu işçi çıkarma prosedürüne aykırılık, yasanın öngördüğü prosedürden herhangi birinin yerine getirilmemesi ile ortaya çıkar. Bu prosedüre uymadan yapılan işten çıkarmalar iş güvencesi kapsamındaki fesihler için geçersiz neden değildir. Yargıya göre bu yükümlülüklerle uymamanın yaptırımı Yasanın 100 üncü maddesinde yer alan idari para cezasıdır.

Yargıtay 9 uncu Hukuk Dairesinin 2009 yılındaki kararına göre, 29 uncu maddeyi uygulamamaya yönelik davranışın cezasının idari para cezası olduğunu belirtmekle birlikte bu durum feshi geçerli kılmayacaktır⁷: 4857 sayılı İş Kanunu'nun 29. maddesindeki kural ve gerekse işverenin taraf olduğu Toplu İş Sözleşmesindeki toplu işçi çıkarma kuralı biçimsel açıdan işvereni bağlayan kurallardır. İşverenin bu kurallardaki biçimsel kurallara uymamak için ekonomik krizden dolayı etkilendiğini belirterek işletme ve işyeri gerekleri ile kısa sürelerle birden fazla ancak süreç içinde bakıldığında toplu işçi çıkarma sayılan işçinin iş sözleşmelerini feshetmesi 29. maddedeki ve Toplu İş Sözleşmesindeki toplu işçi çıkarma

⁵ Sarper SÜZEK, İş Hukuku, İstanbul 2011, s.558.

⁶ Yrg 9.HD'nin 26.01.2004 tarihli ve E. 2004/1320, K.2004/1174 sayılı kararı

⁷ Yrg 9.HD'nin 02.11.2009 tarihli ve E.2009/39805, K.2009/29653 sayılı kararı

kuralını bertaraf etmeye yönelik ve kanuna karşı hileli bir davranıştır. Bu nedenle müdürlüğüne bildirilmeyen toplu işçi çıkarmanın sonuç doğurmayacağını, kısaca geçerli olmayacağını anlamak gerekir. Davalı işveren gerek yasadaki ve gerekse toplu iş sözleşmesindeki toplu işçi çıkarma kuralına uymadığından, feshin geçerli nedene dayanmadığının kabulü gerekir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin bir başka kararında ise toplu işçi çıkarmayla ilgili usule uymamanın idari para cezasına yol açacağı fakat feshi geçersiz kılmayacağı belirtilmiştir⁸.

Fesih bildirimının yazılı yapılması ve toplu çıkarımlarda dahi kişiye özgü ve yazılı olması zorunludur. Haklı fesih halleri hariç fesih bildiriminin yazılı yapılmaması feshi başlı başına geçersiz kılar. Somut uyuşmazlıkta, işveren tarafından işçiye doğrudan bir fesih bildirimini yapılmamış, toplu işçi çıkarılacağı ilan edilmiştir. Mahkemenin ilan edilmiş tebligatı usule uygun kabul etmesi 4857 sayılı Kanun'un [19](#). maddesine göre yerinde değildir. İşveren feshi salt bu nedenle geçersizdir⁹.

7) İşverenin Yeniden İşe Alma Yükümlülüğü

İşverenin toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren altı ay içinde aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak istediği takdirde nitelikleri uygun olanları tercihen işe çağırması gerekir.

İş Kanununun 29 uncu maddesinde yeniden işe çağırma için şekil şartı getirilmemiştir. Ancak, bu durumda nitelikleri uygun olan işçilerin işe çağırıldıklarının ispat külfeti işverene ait olduğundan çağırının yazılı olarak yapılması, belgelenmesi gerekir.

8) Toplu İşten Çıkarmada Esas Alınan Yer

Yasa toplu işçi çıkarmada işyerini esas almıştır. Birden çok işyerini kapsayan işletmeyi esas almamıştır¹⁰. İşverenin birden fazla işyeri varsa, bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısı değil, her bir işyerindeki işçi sayısı ayrı ayrı değerlendirilecektir. Toplu işçi çıkarmadan bahsedebilmek için öncelikle işyerinde en az 20 işçinin çalıştırılması gereklidir.

III. SONUÇ

Toplu işçi çıkarmadan söz edebilmek için işyerinde en az 20 işçinin çalışması ve bir aylık süre içinde en az 10 işçinin İş Kanununun 17 nci maddesine göre işine son verilmesi gerekmektedir. Önceki düzenlemeye oranla tarafların menfaatleri arasında denge kurması hususunda olumlu tepki alan toplu işçi çıkarmayla ilgili düzenleme, işyeri temsilciliğine yer vermemesi, işyerini baz alarak işletmeyi ölçüt almaması konularında ise eleştirilmektedir.

Toplu işçi çıkarmayla ilgili olarak getirilen düzenlemelere uyulması zorunludur. Aksi davranışlar işverene ciddi mali yükler getirmektedir. Bireysel iş sözleşmelerinin fesihlerinde olduğu gibi toplu işten çıkarmayla ilgili fesihlerde de belli nedene dayanılması ayrıca yasa belirtilen prosedüre uyulması gerekmektedir. Yargıtay'ın işçi çıkarmaya en son çare olarak başvurulması gerektiği konusundaki kanaatini önemseyerek oldukça dikkatli ve şartların gereklerine uygun hareket edilmesi tavsiye edilir. Salt toplu iş sözleşmesiyle ilgili usule uyulmaması fesihleri geçersiz hale getirmemektedir.

⁸ Yrg 9.HD'nin 29.01.2007 tarihli ve E.2006/29843, K.2007/1029 sayılı kararı

⁹ Yrg. 9. HD'nin 27.09.2016 tarihli ve E. 2015/34344, K. 2016/16731 sayılı kararı.

¹⁰ Osman G. ÇANKAYA, Cevdet İlhan GÜNAY, Seracettin GÖKTAŞ, İşe İade Davaları, Ankara 2006, s.133.